

Сучасне управління і його класифікація

З наукового погляду управління - це спрямована координація й організація об'єкта управління. Дана сфера діяльності виникла в ході поділу праці. З її допомогою людина впливає на технологічні, економічні і соціальні процеси для досягнення визначених цілей.

Управління різноманітне. Характеризуючи навколишній світ, дослідники виділяють три компоненти - неживу природу, живу природу і людське суспільство.

Це дозволяє дати **укрупнену класифікацію процесів управління по його основних класах:**

- процеси управління в неживій природі (у технічних системах) називають управлінням речами, що є областю вивчення переважно технічних наук;
- процеси управління в живих організмах відносяться до управління біологічними системами і є предметом вивчення природничих наук;
- процеси управління в суспільстві (у соціальних системах) називають управлінням чи людьми соціальним управлінням, що відноситься переважно до області соціальних наук.

Соціальне управління включає два основних підкласи - **управління індивідуальною діяльністю людини і управління колективною діяльністю людей**. Найважливішими видами соціального управління є адміністративно-державне (політичне) управління, управління соціально-культурною сферою (духовним виробництвом), управління матеріальним виробництвом.

Люди як головна продуктивна сила пізнають і використовують закони природи і суспільства в процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ. Об'єктами вивчення при цьому виступають соціальні системи, а предметом - система управління різними сферами суспільства й областями організації соціального життя. Наприклад, управління суспільним виробництвом включає процеси управління народним господарством, галуззю, регіоном, об'єднанням, підприємством, а також управління усередині кожної соціально-економічної системи. Це - рівні управління.

У рамках соціального управління виділяють дві основні його форми - управління матеріальними ресурсами і управління людськими ресурсами. Останнє включає процеси управління соціальним розвитком, утворенням, зайнятістю, працею, соціальним забезпеченням і ін. Це - підвиди соціального управління.

Таким чином, об'єктом і предметом теорії соціального управління як науки виступають соціальні системи і системи управління ними. Соціальне управління вичленяється з наявних трьох класів управління (технічними, біологічними і соціальними системами) і підрозділяється на наступні основні види: адміністративно-державне (політичне) управління; управління соціально-культурною сферою (духовним виробництвом); управління виробничою сферою (матеріальним виробництвом).

Іншими словами, **класифікація видів соціального управління відповідає класифікації основних сфер організації суспільства:**

- політична - область відносин національної і міждержавних, влади і соціальних груп;
- культурна - область духовного виробництва, розподілу і споживання духовних благ;
- економічна - область матеріального виробництва, розподілу і споживання матеріальних благ.

Кожен вид соціального управління включає відповідні рівні (організація - регіон - галузь - держава) і основні форми (управління матеріальними і управління людськими ресурсами), а вони у свою чергу - відповідні підвиди управління.

Поняття менеджмент, адміністрування, керівництво відносяться тільки до класу соціального управління й у цьому змісті поняття менеджмент тотожно поняттю соціальне управління. Розрізняють три основних види менеджменту: соціально-політичний, соціально-економічний і соціально-культурний.

Поняття адміністрування найбільш повне відповідає поняттю влада, оскільки її основна функція складається у визначенні політики тієї чи іншої соціальної системи, а поняття керівництво і менеджмент більше відносяться до безпосереднього управління людьми, практичної організації об'єкта соціального управління. Іншими словами, поняття менеджмент, управління, адміністрування і керівництво можуть розглядатися як у широкому, так і у вузькому змісті, що наочно показано в таблиці.

У найбільш загальному виді процес соціального управління можна розділити на дві складені, взаємообумовлені і взаємозалежні частини: адміністративну, областю якої є розробка і визначення політики (як системи цілей, задач і шляхів їхнього рішення), і власне управлінську (оперативну, виконавську, спрямовану переважно на технологічну і технічну організацію об'єкта управління).

Сполучна ланка між двома частинами єдиного процесу соціального управління - безпосереднє керівництво людьми, що забезпечують, з одного боку, розробку і постановку задач, а з іншого боку - їхнє прийняття і виконання. У такому розумінні менеджмент виступає як об'єднуюче поняття всього соціального управління, включаючи його складові частини, рівні і ланки.

У співвідношенні понять влада і управління друге займає підлегле положення, оскільки влада ототожнюється насамперед з адмініструванням, тобто політичною, керівною функцією, а управління (у вузькому змісті) - з виконавської, оперативної.

Таким чином, менеджмент є процесом планування, організації, мотивації і контролю, спрямованим на розробку і досягнення цілей соціальної системи через інших людей.

Влада являє собою центральне, організаційне і регулятивно-контролюючий початок всякої адміністративної діяльності і має універсальну властивість загальності, тобто здатністю проникати в усі види і форми людської діяльності, виникаючи із самої логіки відносин між чи людьми соціальними групами, суспільством і його частинами, тобто суб'єктами, наділеними свідомістю і волею.

Загальні організаційні, регулятивні і контрольні функції влади (економічної, політичної, духовної) конкретизуються в різних видах управлінської діяльності, що забезпечують реалізацію поставлених задач і цілей.

Трудовий колектив – це об'єднання громадян, які приймають участь у діяльності підприємства на основі трудового договору (контракту, угоди).

Види трудових колективів:

- трудові колективи підприємств різної форми власності:
 - державних підприємств, установ, організацій;
 - приватних підприємств, установ, організацій;
 - акціонерних товариств тощо;
- згідно із структурою організації існує трудовий колектив:
 - підприємства, установи, організації;
 - цеху, відділу, бригади та інших підрозділів.

Особливості трудових колективів:

- трудовий колектив відрізняється від колективу працівників, який є об'єднанням працівників різних виробництв і створений для певної суспільної мети (в нього входять представники різних трудових колективів);

- права і обов'язки трудового колективу регулюються певним колом нормативних актів (зокрема Главою II КЗпП України);

- адміністрація не є органом трудового колективу, вона – орган роботодавця. Однак, адміністрація входить до трудового колективу, так як її члени працюють також за трудовим договором;

- трудова правосуб'єктність трудового колективу виникає з моменту утворення цього колективу.

Класифікація повноважень трудового колективу за способом прийняття рішень:

- самостійні;
- сумісні (з адміністрацією або органом місцевого самоврядування);
- дорадчого характеру (коли адміністрація приймає рішення і у визначений строк ставить до відома про це трудовий колектив);

Класифікація повноважень трудового колективу в залежності від організаційно-правової форми підприємства:

- повноваження трудового колективу незалежно від його організаційно-правової форми:

- вирішує питання про необхідність укладання з адміністрацією колективного договору, розглядає і затверджує його проект;
- розглядає і вирішує питання самоуправління трудового колективу згідно із статутом підприємства;
- визначає перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг із фондів трудового колективу, матеріальному і моральному стимулюванні продуктивної праці;
- визначає і регулює форми і умови діяльності на підприємстві суспільних установ;
- вирішує інші питання згідно із колективним договором;

- повноваження трудового колективу державного підприємства а також підприємства, 50 % майна якого належить державі або місцевій раді:

- розглядає і затверджує сумісно із засновниками зміни та доповнення до статуту підприємства;
- разом із засновниками підприємства визначає умови найму керівника;
- приймає рішення про виділення із складу підприємства одного або деяких структурних підрозділів для створення нового підприємства;
- приймають участь у вирішенні питання про зміни форми власності підприємства згідно із чинним законодавством.

Повноваження трудового колективу за участю власника чи уповноваженого ним органу:

- вирішення питань соціального розвитку;
- поліпшення умов праці, життя і здоров'я членів трудового колективу;
- гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу та їхніх сімей;
- складання плану соціального розвитку підприємства на перспективу;
- створення для всіх працівників на підприємстві безпечних і нешкідливих умов праці;
- підготовка кваліфікованих робітників і спеціалістів;
- за сприянням трудового колективу надання власником пільг працівникам— випускникам ПТУ, вищих навчальних закладів та працівникам, які навчаються без відриву від виробництва;
- поліпшення умов праці жінок і підлітків;
- можливе запровадження додаткових відпусток, скороченого робочого дня та системи заохочення сумлінно працюючим членам колективу.

Органи трудового колективу:

1) Загальні збори (конференція) трудового колективу:

- вищим органом трудового колективу є загальні збори трудового колективу – основна форма реалізації колективом його повноважень;
- обирають Раду трудового колективу (РТК) і заслуховують звіти про її діяльність;
- наділяють професійні спілки правом представництва трудового колективу;

- розглядають і затверджують проект колективного договору;
- затверджують за поданням адміністрації правила внутрішнього трудового розпорядку;

- обирають представників до ради трудового колективу, установи;
- приймають рішення про оголошення страйку;
- інші питання згідно із колективним договором;

Порядок діяльності загальних зборів (конференції) трудового колективу:

- загальні збори (конференція) трудового колективу скликаються РТК у разі необхідності, але не менше ніж два рази на рік;

- збори (конференція) вважаються правомочними, якщо в них приймають участь більше половини від загального, числа членів колективу (не менше 2/3 делегатів);

- на розгляд зборів виносяться питання за ініціативою РТК, адміністрації, професійної спілки та інших суспільних організацій, окремих членів колективу тощо;

- Конференція трудового колективу – це форма самоуправління, за якою трудовий колектив у зв'язку з багато чисельністю представляють не всі його члени, а лише делегати (в тому числі від цехів, відділень, представництв тощо). Порядок і склад делегацій визначаються радою трудового колективу (РТК);

2) Рада трудового колективу (РТК):

- Рада трудового колективу (РТК) – виборний орган трудового колективу, склад, чисельність, строк діяльності і повноваження якого визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу;

- як правило повноваження РТК носять організаційний і контрольний характер по відношенню рішень, які приймаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу;

- РТК здійснює повноваження трудового колективу за період між його загальними зборами (які скликаються у разі необхідності, але не менше ніж два рази на рік) і підзвітна загальним зборам;

- член РТК не може бути переведений на іншу роботу, звільнений, до нього не може бути застосоване дисциплінарне стягнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу без згоди РТК;

- рішення РТК, прийняті згідно із її повноваженнями, обов'язкові для адміністрації;

- РТК обирається на строк до двох років таємним голосуванням на загальних зборах;

- загальні збори визначають також її чисельність. Число представників адміністрації в раді трудового колективу не повинно перевищувати 1/4 від загального складу;

на наступних виборах РТК оновлюється на 1/3 від свого складу.